

**Gestión del conocimiento en unidades de información:
archivos y bibliotecas**
Optativa - 2018

Ciencia de la información
(Griffith 1980 apud Capurro 2007)

“Ciencia que tiene como objeto la producción, recolección, organización, interpretación, almacenamiento, recuperación, diseminación, transformación y uso de la información”.

Paradigmas: físico, paradigma cognitivo, paradigma social, paradigma domain analysis, paradigma hermenéutico.

Gestión de la información (Bustelo & Amarilla, 2011)

“Conjunto de actividades realizadas con el fin de controlar, almacenar y, posteriormente, recuperar adecuadamente la información producida, recibida o retenida por cualquier organización en el desarrollo de su actividades.

En el centro de la gestión de la información se encuentra la gestión de la documentación (la información que queda plasmada en documentos)”.

Estadios de formalización de la información (Valentim, 2017)

- Información estructurada: formalizada
- Información estructurable: está en los actores de la organización
- Información no estructurada: externa a la organización

Fines de la gestión de la información (Valentim, 2017)

- Apoyo a la gestión de las organizaciones
- Acceso a la información
- Toma de decisiones
- Creación de conocimiento nuevo
- GI: columna vertebral de las políticas de información (Almada Navarro, 2012)

Funciones de la GI (Arévalo, 2007)

Seleccionar, procesar, almacenar, distribuir

- Información interna: la producida en la actividad cotidiana de la institución
- Información externa: adquirida por la institución para disponer de información sobre los temas de su interés
- Información corporativa o pública: la que la institución emite al exterior

Procesos y funciones de la GI (Valentim, 2017)

- Identificación de necesidades
- Mapeo de flujos de información
- Monitoreo
- Organización, tratamiento, almacenamiento
- Generación de productos y servicios
- Retroalimentación del proceso

Procesos y funciones de la GI (Regina Ciancone)

- Planeamiento
- Selección
- Recolección
- Análisis
- Organización
- Flujos
- Normalización
- Acceso / Disponibilidad
- Evaluación
- Eliminación / descarte

Gestión del conocimiento

“Conocimiento es una combinación organizada y estructurada de ideas e información”

“ la planificación, organización, coordinación y control de las actividades que lleven a la captura, creación y difusión del conocimiento en la empresa u otro tipo de organización de una manera eficiente”.

Rodríguez Castellano, 2001.

Gestión del conocimiento / IFLA

“ ... un proceso de creación (generación, captura), almacenar (preservar, organizar, integrar), compartir (comunicar), aplicar (implementar), y reusar (transformar) el conocimiento organizacional con el fin de permitir a una organización el logro de sus metas y objetivos.

La GC (KM) extiende el concepto de “conocimiento ” más allá de otros conceptos que existen, tales como “memoria”, “almacén”, e “información.” El término “conocimiento” no está limitado a la información publicada; también cubre áreas como conocimiento tácito (o de expertos), conocimiento implícito, conocimiento explícito, y conocimiento procesal.” IFLA

Conocimiento en organizaciones

“el conocimiento en una organización es la información más la reflexión cuidadosa sobre su validez, que posee valor para la organización (conocimiento útil o información útil), que permite generar acciones asociadas a satisfacer las demandas del entorno (clientes de la organización), y apoyar las nuevas oportunidades a través de la explotación de su masa crítica”.

Rivera Berrío, 2006.

Ejercicio grupal

1. Analizar qué elementos aparecen en la definición de IFLA y Rodríguez Castellano.
2. Analice la frase de Rivera Berrío aplicándolas al campo disciplinario de ciencia de la información y considerando un Archivo o Biblioteca como sistema.
3. Pregunta de reflexión: el conocimiento ¿es causa o consecuencia del aprendizaje?

Tipos de conocimiento en las organizaciones

- Conocimiento tácito (pericia y experiencia de las personas)
- Conocimiento explícito (rutinas, protocolos, reglamentos, procedimientos)
- Conocimiento cultural (supuestos, creencias, valores).

¿Cómo se genera conocimiento nuevo en una organización?

- Conversión (Nonaka & Takeuchi)
- Formación (Barton): fomento de actividades que producen conocimiento)
- Vinculación (Badaracco): aprendizaje con y de otras organizaciones; en vínculo con otros actores.

Aprendizaje organizacional

1. March y Simon (fines del 50)
2. Argyris y Schön (década del 70)
3. Peter Senge (década del 90)

Aprendizaje organizacional

Evolución conceptual: entrenamiento, capacitación, formación, aprendizaje, aprendizaje organizacional.

1. Enfoque prescriptivo
2. Enfoque descriptivo

Enfoques teóricos del aprendizaje organizacional (Zárate, 2007)

1. Enfoque práctico / prescriptivo: dominio de expertos (consultores), orientado a incorporar los aprendizajes de la experiencia.
2. Enfoque especializado/ descriptivo: campo académico, cómo aprendemos las personas y los grupos en marcos organizacionales.

Enfoque prescriptivo

- Introduce modificaciones en sus actividades a partir de experiencias, objetivos, metas.
- Orientado a la mejora continua, la planificación estratégica, el cambio organizacional.
- Aprovechamiento del potencial humano.
- El proceso de aprendizaje organizacional se alía a la noción de cultura organizacional.
- Prescripciones técnicas para desarrollar estructuras planas y descentralizadas

Crítica al enfoque prescriptivo (Zárate, 2007).

- “Ignora las dificultades analíticas planteadas por la idea misma del aprendizaje organizacional” (Argyris, 2001).
- Solo ve los beneficios del aprendizaje.
- Silencia los obstáculos “rutinas defensivas” que intervienen en el aprendizaje organizacional: relaciones de poder y de control, estructuras normativo-jurídicas.
- Silencia la influencia de las ideas, valores, creencias que inciden en el intercambio.

Enfoque especializado / descriptivo

1. El aprendizaje es el foco y se pregunta qué significa el aprendizaje organizacional.
2. El aprendizaje es paradójico y contradictorio.
3. Duda sobre si siempre es benéfico para los actores de la organización (intereses y objetivos de sus impulsores).
4. Se interroga sobre los reales y verdaderos beneficiarios.
5. Las organizaciones son sistemas atravesados política e ideológicamente que impide actuar con coherencia, eficaces y válidas para aprender productivamente.
6. Aprendizaje organizacional: oxímoron
7. Aprender es aumentar la variedad, organizar es reducirla

Enfoque especializado / descriptivo

8. Aprendizaje organizacional: equilibrar conductas basadas en rutinas como conductas disruptivas.
9. Aprendizaje organizacional: equilibrar conductas basadas en rutinas como conductas disruptivas
10. Aprender es explorar, organizar es explotar (March 1991 apud Zárate)
11. En las organizaciones coexisten dos teorías: teoría declarada u oficial (reglamentos y organigramas) y teoría en uso (la acción).
12. Aprendizaje organizacional: disminuir la brecha entre ambas teorías.
13. Ventaja estratégica, comparativa y o competitiva (Rodríguez Castellanos, 2001)

Teorías de acción en las organizaciones

- Teoría adoptada / declarada: explicitada en documentos oficiales (organigramas, planes, descripción de tareas). Proyección imagen y externa.
- Teoría en uso: comportamientos/ conductas efectivos de los integrantes de la organización pueden distar de la teoría declarada. La teoría en uso es tácita.

Modos de aprendizaje organizacional

- Aprendizaje de circuito sencillo / simple: explotación / adaptación / evolución. Modificaciones / enmiendas en el curso de acción de la organización que no cambian las normas ni la teoría de uso. Mantiene la eficacia de la organización.
- Aprendizaje de circuito doble: descubrimiento/ exploración/ ruptura / revolución. Cuestionamiento fuerte de las normas y divergencia entre la teoría declarada y la teoría en uso. Aprendizaje de reestructuración de los supuestos, normas, estrategias.

Evidencias de aprendizaje organizacional

1. Cuando el aporte de las personas permanece en el tiempo
2. Cuando el aporte se ha integrado a la organización
3. Cuando las lecciones aprendidas se han incorporado al “modus operandi” de la organización
4. Aprendizaje organizacional: influir sobre el comportamiento de otros (valores dominantes, reglamentos, normas, etc).

Consideraciones finales sobre aprendizaje organizacional

1. Antropomorfismo de las organizaciones
2. “Las que aprenden son las personas” Argyris
3. Aprendizaje organizacional es una metáfora
4. Mucha teoría sobre AO pero pocos instrumentos de medición
5. Medir el AO es como medir la inteligencia o la motivación
6. El AO es un proceso sistemático e intencional
7. Los aprendizajes que se logran por imposición no perduran
8. El AO requiere participación
9. Aprendizaje genera cambios en las conductas

Ambientes organizacionales y naturaleza de la información

HUMANISTA Información como emancipación	ESTRUCTURALISTA Información como poder
HERMENÉUTICO Información como significado	FUNCIONALISTA Información como objeto

Fuente: Martha Valentim, 2007.